

BELGISCHE SENAAT

—
BUITENGEWONE ZITTING 1988
 —

—
 22 MAART 1988
 —

Voorstel van wet houdende bescherming tegen ontslag van de leden van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

(Ingediend door de heer Stroobant c.s.)

TOELICHTING

1. De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (artikel 21) en de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (artikel 1bis), gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 (artikel 5), bieden een zekere bescherming tegen afdanking aan de kandidaten, de werkende en plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De principes van deze bescherming kunnen als volgt worden samengevat:

1. De kandidaten en afgevaardigden mogen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen.

2. Die redenen moeten voorafgaandelijk aan het ontslag erkend worden, hetzij door de arbeidsge rechten, hetzij door het bevoegd paritair comité.

Deze regeling van de aan het ontslag voorafgaande erkenning werd door de Belgische wetgever verkozen boven het systeem van de reïntegratie, waarbij de gevolgen van een effectief ontslag door de rechtsbessing vernietigd worden.

SENAT DE BELGIQUE

—
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
 —

—
 22 MARS 1988
 —

Proposition de loi tendant à protéger du licenciement les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

(Déposée par M. Stroobant et consorts)

DEVELOPPEMENTS

1. Les lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 21) et du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (article 1bis), modifiées par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 (article 5), assurent une certaine protection contre le licenciement aux candidats, délégués effectifs et délégués suppléants au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les principes de cette protection peuvent être résumés comme suit:

1. Les candidats et délégués ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou motifs économiques ou techniques.

2. Ces motifs doivent être reconnus préalablement au licenciement, tantôt par les juridictions du travail, tantôt par la commission paritaire compétente.

Ce mécanisme de la reconnaissance préalable au licenciement a été préféré par le législateur belge à celui de la réintégration, qui suppose qu'un licenciement effectif voie ses effets annulés par une décision de justice.

3. Wanneer de procedure van de voorafgaande erkenning niet geëerbiedigd wordt of wanneer de werkgever weigert zich te onderwerpen aan de beslissing van het arbeidsgerecht of van het paritair comité, moet hij de kandidaat of de afgevaardigde die hij ontslaat, een bijzondere, zgn. beschermingsvergoeding betalen, die merkkelijk hoger is dan de verbrekingsvergoeding die normaliter aan gelijk welke ontslagen werknemer wordt uitbetaald.

*
* *

II. Deze wetgeving op de bescherming van de kandidaten en de afgevaardigden wordt op felle kritiek onthaald.

Van de vele bedrijfsconflicten die de laatste jaren zijn gerezen, kan globaal de volgende evaluatie worden gemaakt.

a) Erkenningsprocedure van de dringende reden:

1. De wet biedt de kandidaat of de afgevaardigde geen voldoende bescherming tegen een dringende reden die door de werkgever wordt ingeroepen omwille van de uitoefening door de afgevaardigde of die kandidaat, van zijn syndicaal mandaat.

2. De wet omschrijft onvoldoende nauwkeurig de situatie van de kandidaat of van de afgevaardigde gedurende de gerechtelijke procedure i.v.m. de voorafgaande erkenning van de dringende reden.

b) Erkenningsprocedure van de economische of technische redenen:

1. De wet omschrijft onvoldoende nauwkeurig wat er onder economische of technische reden moet worden verstaan.

2. Het principe van de voorafgaande erkenning wordt ondergraven zo gauw het paritair comité geen eenparige beslissing kan nemen. De werkgever beschikt dan met name over het recht om de kandidaat of de afgevaardigde te ontslaan, op voorwaarde dat hij hem een bijzondere beschermingsvergoeding uitbetaalt als het arbeidsgerecht later de ingeroepen redenen niet erkent.

c) Sanctie bij niet-naleving van de procedure of van de uitspraak van het arbeidsgerecht of het paritair comité:

Hoewel het beginsel van de voorafgaande erkenning ten grondslag ligt van het systeem van de bescherming van kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking, overtreden al te veel werkgevers doelbewust die regel of weigeren zij zich te onderwerpen aan de beslissing van de rechtbank (of in zeldzamer gevallen van het paritair comité) die de ingeroepen dringende reden of economische of technische redenen niet erkent.

In dat geval is de enige sanctie voor die werkgevers van geldelijke aard.

Ons recht erkent de gedwongen reïntegratie niet.

3. En cas de non-respect de la procédure de reconnaissance préalable ou lorsqu'il refuse de se soumettre à la décision de la juridiction du travail ou de la commission paritaire, l'employeur est tenu de payer au candidat ou au délégué qu'il licencie une indemnité spéciale, dite de protection, qui est beaucoup plus élevée que l'indemnité de rupture normalement payée à tout travailleur licencié.

*
* *

II. Cette législation sur la protection des candidats et des délégués fait l'objet de très nombreuses critiques.

Au travers des divers conflits d'entreprises qui ont surgi ces dernières années, on peut globalement en faire le relevé suivant.

a) Procédure de reconnaissance du motif grave:

1. La loi n'assure pas une protection suffisante du candidat ou du délégué contre un motif grave invoqué par l'employeur du fait de l'exercice, par ce candidat ou ce délégué, de son mandat syndical.

2. La loi ne précise pas de manière suffisante la situation du candidat ou du délégué pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif grave.

b) Procédure de reconnaissance du motif économique ou technique:

1. La loi ne précise pas de manière suffisante ce qu'il y a lieu d'entendre par motif économique ou technique.

2. Le principe de la reconnaissance préalable est battu en brèche dès lors que la commission paritaire n'a pu prendre une décision unanime. L'employeur dispose en effet alors du droit de licencier le candidat ou le délégué, quitte à lui verser une indemnité spéciale de protection si, ultérieurement, la juridiction du travail ne reconnaît pas les motifs invoqués.

c) Sanction en cas de non-respect de la procédure ou de la décision de la juridiction du travail ou de la commission paritaire:

Bien que le principe de la reconnaissance préalable constitue la base du système de protection des candidats et des délégués contre le licenciement, de trop nombreux employeurs violent délibérément cette règle ou refusent de se soumettre à la décision de justice (ou, plus rarement, de la commission paritaire) qui ne reconnaît pas le motif grave ou le motif économique ou technique invoqué.

Dans ce cas, la seule sanction infligée à ces employeurs est de nature pécuniaire.

Notre droit ne connaît pas la réintégration forcée.

Onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel aan deze kritiek tegemoet te komen door een mechanisme tot bescherming van de kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking voor te stellen, dat op volgende principes stoelt:

1. De kandidaten of afgevaardigden mogen enkel ontslagen worden om een dringende reden of om economische of technische redenen.

Door de werkgever mag tot geen enkele andere vorm van verbreking of stopzetting van de arbeidsovereenkomst, zoals b.v. de gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst, overgegaan worden.

Uiteraard behoudt de werknemer de mogelijkheid om zelf ontslag te nemen volgens de klassieke regels van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

2. Het begrip dringende reden is onverenigbaar met de effectieve uitoefening van het syndicaal mandaat.

3. Het begrip economische of technische redenen wordt in de wet nauwer omschreven.

Het is beperkt tot drie gevallen: bedrijfssluiting, sluiting van een bedrijfsafdeling, ontslaan van een welbepaalde personeelscategorie van de onderneming.

Wanneer bovendien een kandidaat of afgevaardigde om één van deze drie redenen wordt ontslagen, mag geen enkele discriminatie gebeuren, waarbij eerder kandidaten of afgevaardigden dan werknemers ontslagen worden of waarbij eerder de kandidaten of afgevaardigden van deze vakbondsorganisatie dan van gene vakbondsorganisatie ontslagen worden.

4. Het beginsel van de voorafgaande erkenning van de door de werkgever ingeroepen reden door de arbeidsgerechten of het paritair comité blijft gehandhaafd.

Het principe wordt echter doeltreffender gemaakt zowel door te waarborgen dat de kandidaat of de afgevaardigde in functie blijft zolang er geen definitieve beslissing is gevallen, als door in alle gevallen in een snelle en doeltreffende erkenningsprocedure te voorzien, waarbij aan de werkgever die te goeder trouw handelt alle waarborgen worden gegeven.

5. De sanctie tegen de werkgever die weigert de procedure i.v.m. de voorafgaande erkenning na te leven of zich te onderwerpen aan de beslissing van de rechtbank of het paritair comité, wordt aanzienlijk verzwakt om ze een grotere doeltreffendheid te geven.

Ten einde echter te vermijden dat — verantwoorde — kritiek wordt geuit op het feit dat een enkele werknemer — of hij nu kandidaat dan wel afgevaardigde is — een veel te hoge vergoeding krijgt, wil

La présente proposition de loi a pour objectif de répondre à ces critiques en proposant un mécanisme de protection des candidats ou des délégués contre le licenciement, qui soit fondé sur les principes suivants:

1. Les candidats ou les délégués ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou motif économique ou technique.

Aucune autre forme de rupture ou de cessation du contrat de travail, telle que la résolution judiciaire du contrat, ne peut être mise en œuvre par l'employeur.

Bien évidemment, le travailleur conserve la faculté de démissionner de son emploi selon les règles classiques de la rupture du contrat de travail.

2. La notion de motif grave est incompatible avec l'exercice effectif du mandat syndical.

3. La notion de motif économique ou technique est précisée dans la loi.

Elle se limite à trois hypothèses: fermeture de l'entreprise, fermeture d'une division de l'entreprise, licenciement d'une catégorie déterminée du personnel de l'entreprise.

En outre, à l'occasion du licenciement d'un candidat ou d'un délégué pour une de ces trois raisons, aucune discrimination ne peut être faite qui viserait à licencier des candidats ou des délégués plutôt que des travailleurs ou à licencier les candidats ou les délégués de telle ou telle organisation syndicale plutôt que d'une autre.

4. Le principe de la reconnaissance préalable par les juridictions du travail ou la commission paritaire du motif invoqué par l'employeur est maintenue.

Il est toutefois rendu plus efficace, à la fois en garantissant le maintien en fonction du candidat ou du délégué tant qu'une décision définitive n'est pas intervenue et en organisant, dans toutes les hypothèses, une procédure de reconnaissance rapide et efficace qui donne toute garantie à l'employeur de bonne foi.

5. La sanction à l'égard de l'employeur qui refuse de respecter la procédure de reconnaissance préalable ou de se soumettre à la décision judiciaire ou de la commission paritaire est considérablement alourdie afin de la rendre plus efficace.

Cependant, pour éviter des critiques, qui seraient justifiées, au sujet d'indemnités beaucoup trop importantes allouées à un seul travailleur, fût-il candidat ou délégué, la présente proposition de loi

dit wetsvoorstel collectieve sancties opleggen, bovenop de momenteel bestaande individuele sancties.

Die voorstellen komen in zeer ruime mate tegemoet aan de standpunten die de representatieve werknemersorganisaties ontwikkeld hebben bij hun werkzaamheden in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Zo kunnen we verwijzen naar de adviezen van deze instantie (advies nr. 691 van 26 maart 1981 en advies nr. 732 van 27 juli 1982).

Bovendien nemen ze, voor wat de ontslagprocedure om dringende reden betreft, het wetsvoorstel over dat op 21 januari 1986 door de heer V. Vanderheyden bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend (Gedr. St., 223 (1985-1986) nr. 1).

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat onderhavig voorstel de bescherming van de verkozen of aangestelde vakbondsafgevaardigden in het kader van de C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971, niet wijzigt.

Hoewel ook deze bescherming duidelijk ontoereikend is t.a.v. de risico's die de betrokkenen lopen, lijkt het niet wenselijk de regels van collectieve arbeidsovereenkomsten bij wet te wijzigen.

Bijgevolg zal het de taak van de sociale gesprekspartners zijn om de C.A.O. nr. 5 te onderzoeken in het licht van het nieuwe gegeven dat, dank zij onderhavig voorstel, de bescherming van de kandidaten en de afgevaardigden voor de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid, gevoelig zal verbeteren.

*
* *

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Artikel 1 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel concrete gestalte te geven aan de drie volgende principes:

1. De voorafgaande erkenning van de voor het ontslag ingeroepen reden;
2. De onmogelijkheid voor de werkgever om naar andere middelen te grijpen dan het ontslag om zich van de kandidaat of de afgevaardigde te ontdoen.

Zo mag overmacht, behalve de overmacht ten gevolge van de totale vernieling van de onderneming, niet ingeroepen worden om automatisch de arbeidsovereenkomst stop te zetten.

Zo mag de werkgever de procedure tot voorafgaande erkenning niet omzeilen door te grijpen naar de buitengewone procedure tot verzoek om de overeenkomst door de rechtbank te laten ontbinden.

visé à infliger des sanctions collectives en sus des sanctions individuelles actuellement existantes.

Ces propositions rencontrent de manière très large les positions que les organisations représentatives de travailleurs ont développées dans le cadre de leurs travaux au sein du Conseil national du travail.

On se référera ainsi utilement aux avis rendus par cette instance (avis n° 691 du 26 mars 1981) et avis n° 732 du 27 juillet 1982).

Elles reprennent en outre, pour ce qui concerne la procédure de licenciement pour motif grave, la proposition déposée à la Chambre des représentants le 21 janvier 1985 par M. V. Vanderheyden (doc. 223 (1985-1986) n° 1).

Il y a lieu de noter enfin que la présente proposition ne modifie pas la protection assurée aux délégués syndicaux, élus ou désignés en application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971.

Bien que cette protection soit elle aussi nettement insuffisante au regard des risques encourus par les intéressés, il n'apparaît pas opportun de modifier par la loi les règles contenues dans des conventions collectives de travail.

Il reviendra dès lors aux interlocuteurs sociaux d'examiner la convention collective de travail n° 5 compte tenu de l'élément nouveau que représentera l'amélioration, par la présente proposition de loi, de la protection des candidats et des délégués au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène.

*
* *

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la présente proposition de loi vise à concrétiser les trois principes suivants:

1. Celui de la reconnaissance, préalable au licenciement, du motif invoqué;
2. Celui de l'impossibilité, pour l'employeur, de recourir à d'autres moyens que le licenciement, pour se séparer du candidat ou du délégué.

Ainsi, la force majeure ne pourrait être invoquée comme mode de cessation automatique du contrat de travail, à moins d'une destruction totale de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur ne pourra éluder la procédure de reconnaissance préalable par la procédure exceptionnelle de demande en résolution judiciaire du contrat.

3. De dringende reden in hoofde van de werkgever wordt gelijkgesteld met een afdanking door de werkgever.

*
* *

Artikel 2

Artikel 2 van onderhavig wetsvoorstel bevestigt het algemeen begrip dringende reden zoals bepaald in artikel 35 van de wet van 10 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst, echter met twee correcties:

1. De dringende reden mag geen verband houden met de uitoefening van het mandaat.

Het is uiteraard de taak van de arbeidsgerechten om concreet te beoordelen in welke mate de ingeroepen reden rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het mandaat.

Toch wordt aan de arbeidsgerechten het recht ontnomen als dringende reden tot een ontslag te beschouwen, de houdingen aangenomen door afgevaardigden of kandidaten omwille van hun mandaat, zoals bijvoorbeeld het deelnemen aan of het organiseren van een stakingsactie.

Onderhavig voorstel komt algemeen tegemoet aan de opinie van de overgrote meerderheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven van ons land.

2. Het begrip dringende reden waarbij elke voortzetting van de beroepsbetrekkingen onmiddellijk en totaal onmogelijk wordt, is niet onverenigbaar met het feit dat de afgevaardigde of de kandidaat gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de ingeroepen dringende reden in functie blijft.

Deze afwijking op de algemene regel is te verantwoorden door het feit dat de afgevaardigde of de kandidaat zijn syndicaal mandaat gedurende de gerechtelijke procedure ten volle moet kunnen blijven uitoefenen en dat hij niet onder druk mag worden gezet door de onrechtstreekse sanctie die de schorsing van de arbeidsovereenkomst of van de bezoldiging tijdens de procedure vormt.

*
* *

Artikel 3

Artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel de notie economische of technische redenen nader te omschrijven, en wel om de twee volgende redenen:

1. De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven staat de afdanking van afgevaardigden enkel om een dringende reden toe.

Sommige werkgevers hebben daaruit onmiddellijk afgeleid dat deze tekst slechts een beperkte draagwijdte had en dat in geval van collectief ontslag om

3. Celui de l'assimilation du motif grave dans le chef de l'employeur à la notion de licenciement par celui-ci.

*
* *

Article 2

L'article 2 de la présente proposition de loi confirme la notion générale de motif grave inscrit à l'article 35 de la loi du 10 juillet 1978 sur les contrats de travail, tout en lui apportant deux correctifs:

1. Le motif grave ne peut être lié à l'exercice du mandat.

Il appartient évidemment aux juridictions du travail d'apprécier concrètement dans quelle mesure le motif invoqué est lié directement ou indirectement à l'exercice du mandat.

Cependant, les juridictions du travail se voient quand même retirer le droit de considérer comme motifs graves de licenciement des attitudes prises par des délégués ou des candidats en raison de leur mandat, comme le fait de participer à une action de grève ou d'en organiser une.

Cette proposition rencontre de manière générale l'opinion de la très grande majorité des cours et tribunaux du travail de notre pays.

2. La notion de motif grave qui rend immédiatement et totalement impossible la poursuite des relations professionnelles n'est pas incompatible avec le maintien en fonction du délégué ou du candidat pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif grave invoqué.

Cette dérogation à la règle générale se justifie par la nécessité, pour le délégué ou le candidat, de pouvoir continuer à exercer pleinement son mandat syndical pendant la procédure judiciaire et de ne subir aucune pression par le biais de la sanction indirecte que constitue la suspension du contrat de travail ou de la rémunération pendant la procédure.

*
* *

Article 3

L'article 3 de la présente proposition vise à préciser la notion de raison d'ordre économique ou technique et ce, pour les deux motifs suivants:

1. La loi du 20 septembre 1948 relative à l'organisation de l'économie n'autorise le licenciement des délégués que pour motif grave.

Certains employeurs en ont aussitôt déduit que ce texte n'avait qu'une portée restreinte et qu'en cas de licenciement collectif pour raison économique, les

economische redenen, de werknemersvertegenwoordigers en de kandidaten samen met de andere werknemers mochten worden ontslagen.

Het is als antwoord op die houding dat de wet van 18 maart 1950 werd goedgekeurd als aanvulling op de tekst van 20 september 1948.

Die wet voorziet weliswaar in het ontslag van de afgevaardigden en de kandidaten om economische of technische redenen, maar dan op beperkte wijze.

Uit het aanvullend verslag, opgesteld in naam van de Bijzondere Commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers door de heer Van Den Daele, blijkt inderdaad dat de Commissie het eenparig eens was om de voorgestelde tekst een restrictieve draagwijdte te geven, beperkt tot drie gevallen: sluiting van de onderneming, sluiting van een ondernemingsafdeling, verdwijning van een welbepaalde groep arbeidsplaatsen (Gedr. St., Kamer, 1949-1950, nr. 204 van 1 februari 1950; zie eveneens de verklaring van de heer Behogne, minister van Tewerkstelling en Sociale Voorzorg en van de heer Van Den Daele, *Handelingen Kamer*, 31 januari 1950, p. 7 en 1 februari 1950, p. 17).

Gedurende vele jaren is de jurisprudentie deze beperkende interpretatie van de wetgever eenparig bijgetreden.

Nochtans heeft het Hof van Cassatie totaal onverwacht en op een vandaag nog steeds controversiële wijze (onder meer omwille van het hoogst sibyllijns karakter van zijn motivering) in een arrest van 14 januari 1980 deze interpretatie omgekeerd, door tot principe te verheffen dat gelijk welke economische of technische reden aanvaard kon worden, op voorwaarde echter dat de werkgever daardoor geen discriminaties onder de werknemers schept.

Die interpretatie heeft een grote onzekerheid in de rechtspraak doen ontstaan, daar de rechtbanken zich terecht niet wilden opwerpen tot censor van de economische beslissingen genomen door de werkgever in het kader van zijn verantwoordelijkheid, maar ze bovendien ook niet konden aanvaarden dat om het even welke reden werd ingeroepen om een werknemersvertegenwoordiger te ontslaan.

Onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel deze onzekerheid weg te werken door in de wetgeving een precies omschreven begrip van « technische of economische redenen » in te lassen dat overeenstemt met de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever en dat in de lijn ligt van 30 jaar unanieme rechtspraak.

2. Naar aanleiding van een aantal ontslagen die met economische of technische redenen werden gerechtvaardigd, proberen sommige werkgevers zich van de meest strijd bare afgevaardigden of kandidaten te ontdoen.

Daarom wordt in artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel gepreciseerd dat de werkgever die wil ontslaan om economische of technische redenen, bij die

représentants des travailleurs et les candidats pouvaient être licenciés avec les autres travailleurs.

C'est en réaction à cette attitude que fut adoptée la loi du 18 mars 1950 qui vint compléter le texte adopté le 20 septembre 1948.

Elle prévoit la possibilité de licencier des délégués et des candidats pour motif économique ou technique, mais de manière limitée.

En effet, il ressort du rapport complémentaire établi au nom de la Commission spéciale de la Chambre des représentants et rédigé par M. Van Den Daele qu'il y a un accord unanime au sein de la Commission pour donner au texte proposé une portée restrictive limitée à trois cas: fermeture d'entreprise, fermeture d'une division d'entreprise, suppression d'un groupe d'emplois bien déterminé (Doc. Parl. Chambre 1949-1950, n° 204, séance du 1^{er} février 1950; voir aussi déclarations de M. Behogne, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, et de M. Van Den Daele, *Annales parlementaires Chambre*, séance du 31 janvier 1950, page 7, et séance du 1^{er} février 1950, page 17).

Pendant de nombreuses années, la jurisprudence unanime s'est ralliée à cette interprétation restrictive du législateur.

Cependant, la Cour de cassation, de manière tout à fait inattendue et aujourd'hui encore très controversée (notamment par le caractère extrêmement sibyllin de sa motivation), a renversé cette interprétation dans un arrêt du 14 janvier 1980 en posant le principe que tout motif économique ou technique pourrait être admis pourvu que, par ce biais, l'employeur ne crée pas de discriminations entre les travailleurs.

Cette interprétation a créé une grande insécurité dans la jurisprudence, étant donné que les tribunaux ont refusé à juste titre de s'ériger en censeurs des décisions économiques prises par l'employeur dans le cadre de ses responsabilités, mais ne pouvaient admettre, par ailleurs, que n'importe quel motif soit invoqué pour licencier un représentant des travailleurs.

La présente proposition de loi vise à remédier à cette insécurité en introduisant dans le texte légal la notion de « raison d'ordre économique ou technique » définie de manière précise et qui soit conforme à la volonté initiale du législateur et à trente années de jurisprudence unanime.

2. A l'occasion d'un certain nombre de licenciements justifiés par des motifs d'ordre économique ou technique, certains employeurs tentent de se « débarrasser » des délégués ou des candidats les plus combattifs.

C'est pourquoi l'article 3 de la présente proposition précise que l'employeur qui veut procéder à un licenciement pour raison d'ordre économique ou

gelegenheid geen discriminaties mag scheppen onder de werknemers of onder hun vertegenwoordigers.

Het is het arbeidsgerecht of het paritair comité dat dit feit moet nagaan, wanneer het aangehaald wordt door een afgevaardigde of een kandidaat in het kader van de procedure tot voorafgaande erkenning.

*
* *

Artikel 4

Zoals gepreciseerd in het Verslag aan de Koning, heeft het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, tot doel te beletten dat bepaalde werkgevers — weinig bekommerd om een normale werking van de inspraak en ten einde de vertegenwoordiging van de werknemers te ontmantelen — ten onrechte een dringende reden zouden kunnen invoeren — gesteund op feiten inherent aan de syndicale activiteiten van de werknemersvertegenwoordigers of aan de uitoefening van hun mandaat.

In dat geval moet men zich ten gepasten tijde ervan vergewissen dat er een dringende reden bestaat, die haar oorsprong moet vinden in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet in de uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde.

Om deze doelstelling te verwezenlijken wordt in het koninklijk besluit nr. 4 bepaald dat de arbeidsovereenkomst niet beëindigd mag worden vooraleer de dringende reden door het arbeidsgerecht wordt aangenomen en wordt, voor dit bijzonder geval, een versnelde procedure voor die gerechten ingesteld.

De toepassing van de huidige regeling heeft talrijke geschillen voor de arbeidsrechtbanken uitgelokt. Uiteenlopende interpretaties zijn gerezen omtrent de te volgen procedure en de concrete toestand van de werknemer tijdens die procedure.

Bijgevolg dient de huidige regeling geamendeerd te worden ten einde een grotere rechtszekerheid en een daadwerkelijke bescherming te verschaffen aan de werknemersafgevaardigden, waarbij bovendien aan de werkgevers die te goeder trouw zijn, de waarborg wordt gegeven op spoedige afhandeling van het conflict.

Verscheidene wetsvoorstellen werden reeds ingediend (zie wetsvoorstel van de heer Breyné (Gedr. St., Kamer, nr. 155/1, 1981-1982) en wetsvoorstel ingediend door de heer Sleetckx (Gedr. St., Kamer, nr. 172/1, 1981-1982).

Zij beantwoorden gedeeltelijk aan deze stelling, in de zin dat zij beogen een groot aantal moeilijkhe-

technique ne peut, à cette occasion, créer aucune discrimination entre les travailleurs ou entre leurs représentants.

Il appartiendra aux juridictions du travail ou à la commission paritaire de vérifier ce fait lorsqu'il sera allégué par un délégué ou un candidat dans le cadre de la procédure de reconnaissance préalable.

*
* *

Article 4

Le Rapport au Roi relatif à l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, précise que cet arrêté a pour objet d'empêcher que certains employeurs — peu soucieux du fonctionnement normal des organes de relations sociales et dans le but de démanteler la représentation des travailleurs — puissent invoquer à tort un motif grave pour des faits inhérents aux activités syndicales des représentants des travailleurs ou à l'exercice de leur mandat.

Il faut, dans ce cas, s'assurer, en temps utile, de l'existence du motif grave et celui-ci doit trouver sa source dans l'exécution du contrat de travail et non pas dans l'exécution du mandat de délégué des travailleurs.

Pour réaliser cet objectif, l'arrêté royal n° 4 prévoit qu'il ne peut être mis fin au contrat de travail avant que le motif grave ne soit admis par les juridictions du travail et instaure une procédure accélérée devant ces juridictions pour ce cas particulier.

L'application du régime actuel a fait l'objet de nombreuses controverses devant les tribunaux du travail. Des interprétations divergentes ont été données quant à la procédure à suivre et quant à la situation concrète du travailleur au cours de celle-ci.

Il convient dès lors de modifier le régime actuel afin d'accroître la sécurité juridique et d'offrir une protection réelle aux délégués des travailleurs en garantissant par ailleurs un règlement rapide du conflit aux employeurs de bonne foi.

Plusieurs propositions de loi ont déjà été déposées à cette fin, notamment la proposition de M. Breyné (doc. Chambre n° 155/1, 1981-1982) et la proposition de loi de M. Sleetckx (doc. Chambre n° 172/1, 1981-1982).

Ces propositions répondent partiellement à cet objectif en ce sens qu'elles visent à résoudre un grand

den, die voortvloeien uit de leemten in de versnelde gerechtelijke procedure, op te lossen en de toepassing van de arbeidsovereenkomst gedurende de procedure van het arbeidsgerecht te regelen.

Toch dienen op een aantal punten wijzigingen te worden aangebracht.

Wat de procedure betreft, komen de voorstellen tegemoet aan de problemen die rijzen bij de concrete toepassing van de termijnen.

Enerzijds, zijn die termijnen geen vervaltermijnen en kunnen ze dan ook door de partijen worden overschreden; anderzijds, worden een aantal proceduregeschillen niet geregeld (onderzoeksverrichtingen, enquêtes, ...).

De voorstellen regelen een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met behoud van loon, gedurende de procedure. De voorstellen bevatten geen regeling met betrekking tot de voortzetting van het mandaat van de afgevaardigde tijdens de procedure.

Die verschillende punten werden overigens in ruimere mate ontwikkeld in het advies van de Nationale Arbeidsraad over het voornoemde wetsvoorstel Breyne.

Onderhavig wetsvoorstel stoelt overigens op het advies dat de werknemersorganisaties aldaar hebben uitgebracht (N.A.R., advies nr. 691 van 26 maart 1981).

In verband met de gerechtelijke techniek dient te worden opgemerkt dat in de N.A.R. de commissie ondernemingsraden, belast met het onderzoek van de kwestie, kon rekenen op de medewerking van de heer Krings, advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie en voormalig Koninklijk commissaris voor gerechtelijke hervorming.

Ten einde de huidige bepalingen van het koninklijk besluit nr. 4 doeltreffender te maken, omvat het advies van de werknemersorganisaties verbeteringen, enerzijds, met betrekking tot de te volgen gerechtelijke procedure in geval van ontslag om dringende redenen en, anderzijds, met betrekking tot het juridisch statuut van de beschermde werknemer gedurende die procedure.

De eenparige voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad hebben tot basis gediend van onderhavig wetsvoorstel, dat in alle opzichten gelijk is aan het wetsvoorstel dat door de heer Vanderheyden op 21 januari 1986 bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend (Gedr. St., 223 (1985-1986), nr. 1).

Deze nieuwe procedure vergt enige toelichting.

a) Procedure van ontslag om dringende reden van de beschermde werknemers.

De huidige versnelde procedure voor de arbeidsrechten levert in de praktijk heel wat moeilijkheden

nombre de difficultés résultant des lacunes de la procédure judiciaire accélérée et à régler l'application du contrat de travail pendant la durée de la procédure devant les juridictions du travail.

Il convient toutefois d'y apporter des modifications sur plusieurs points.

Les propositions ne résolvent pas, en ce qui concerne la procédure, les problèmes d'application concrète des délais impartis.

D'une part, ceux-ci ne sont pas des délais de forclusion et ils peuvent donc être dépassés par les parties; d'autre part, un certain nombre de points de procédure ne sont pas réglés (mesures d'instruction, enquêtes, ...).

Les propositions prévoient une suspension de l'exécution du contrat avec maintien de la rémunération pendant la procédure. Les propositions ne règlent pas le problème de l'exercice du mandat syndical pendant la durée de la procédure.

Ces différents points ont par ailleurs été développés de manière plus détaillée dans l'avis rendu par le Conseil national du travail sur la proposition de loi déposée par M. Breyne.

La présente proposition de loi se fonde du reste sur l'avis émis au sein du Conseil par les représentants des travailleurs (Conseil national du travail, avis n° 691 émis le 26 mars 1981).

Il importe de remarquer, en ce qui concerne la technique judiciaire, que la Commission des conseils d'entreprise, chargée au sein du Conseil national du travail d'examiner la question, a bénéficié du concours de M. Krings, avocat général près la Cour de cassation et ancien commissaire royal à la réforme judiciaire.

Afin d'accroître l'efficacité des dispositions actuelles de l'arrêté royal n° 4, les représentants des travailleurs ont proposé, dans leur avis, des améliorations en ce qui concerne, d'une part, la procédure judiciaire à suivre en cas de licenciement pour motif grave et, d'autre part, le statut juridique du travailleur protégé durant cette procédure.

Les propositions unanimes des représentants des travailleurs au sein du Conseil national du travail ont servi de base à la présente proposition de loi, laquelle est en tout point semblable à celle déposée le 21 janvier 1986 à la Chambre des Représentants par M. Vanderheyden (Doc. 223 (1985-1986), n° 1).

Cette procédure nouvelle mérite un certain nombre d'explications.

a) Procédure de licenciement pour motif grave des travailleurs protégés.

La procédure accélérée actuelle devant les juridictions du travail suscite de nombreuses difficultés

op door het feit dat zij veel onnauwkeurigheden en leemten bevat. In dat verband moet een realistische procedure worden uitgewerkt, die onder meer rekening houdt met alle eventualiteiten die zich in de loop van die procedure kunnen voordoen.

Eerste fase: de onderhandelingen in de onderneming.

Er zou eerst een verplichte onderhandelingsprocedure op het niveau van de onderneming moeten plaatshebben, vooraleer het geschil aan de arbeidsrechtbank zou kunnen worden voorgelegd.

Een dergelijke formule zou inderdaad in bepaalde gevallen kunnen bijdragen tot een snelle oplossing van het geschil en zou het voordeel hebben het werkvolume van de arbeidsrechtbanken te verminderen.

1. De werkgever die voornemens is een beschermd werknemer om dringende reden te ontslaan, moet binnen drie werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van het feit dat de dringende reden vormt, de werknemer en de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk meedelen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

2. Vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden, gaat een onderhandelingsperiode van 10 dagen in, gedurende welke de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede partij, op niveau van het paritair comité vrij kunnen onderhandelen. Dit houdt echter voor de werknemers of hun organisaties geenszins het verbod in om de syndicale acties te voeren die zij noodzakelijk of wenselijk achten.

De tien dagen omvatten de ontvangstermijn van de aangetekende brief, met name 3 dagen, alsmede de onderhandelingstermijn, nl. 7 dagen.

Tijdens die onderhandelingsperiode kan een ontmoeting tussen de werkgever en de vakorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, bijdragen tot de definitieve regeling in der minne van het conflict of tot een overgangsoplanning, die tijdens de daaropvolgende gerechtelijke fase kan toegepast worden (b.v. voorlopige schorsing van de arbeidsprestaties).

Tweede fase: de inleiding van de gerechtelijke procedure.

Indien bij het verstrijken van de « onderhandelingsperiode » geen overeenkomst over de al dan niet erkenning van de dringende reden wordt bereikt, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

De zaak wordt ingeleid binnen 3 dagen vanaf de dag dat de afkoelingsperiode verstrijkt, bij verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

dans la pratique du fait qu'elle comporte de nombreuses lacunes et imprécisions. Il convient donc d'instaurer une procédure réaliste tenant compte notamment de toutes les éventualités pouvant se produire en cours de procédure.

Première phase: les négociations dans l'entreprise.

Une procédure de négociation obligatoire devrait être suivie au niveau de l'entreprise avant que le litige puisse être soumis au tribunal du travail.

Dans certains cas, une telle formule pourrait en effet contribuer à une solution rapide du litige et aurait l'avantage de réduire le volume de travail des tribunaux du travail.

1. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un travailleur protégé doit, dans les 3 jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, en informer soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier, le travailleur et l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté sa candidature et leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués.

2. Une période de négociation de 10 jours prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de cette période, les parties peuvent librement négocier au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire, sans que ceci implique de quelque manière que ce soit l'interdiction pour les travailleurs et leurs organisations de mener les actions syndicales qu'ils estiment nécessaires ou opportunes.

Ces 10 jours comprennent le délai de réception de la lettre recommandée, soit 3 jours, ainsi que celui de la négociation, soit 7 jours.

Pendant cette période de répit, une rencontre entre l'employeur et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du travailleur peut contribuer au règlement à l'amiable définitif du conflit ou à l'adoption d'une solution transitoire applicable au cours de la phase judiciaire suivante (par exemple, suspension provisoire des prestations de travail).

Deuxième phase: l'introduction de la procédure judiciaire.

Si, à l'expiration de la période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou non du motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

L'affaire est introduite dans les 3 jours à dater de l'expiration de la période de répit, par requête adressée au président du tribunal du travail.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt alle andere zaken ter zijde gelaten en in één enkele zitting (zonder enige mogelijkheid tot verdaging).

Bij verstek van één van de partijen, doet hij uitspraak bij verstek dat wordt geacht tegensprekelijk te zijn.

Derde fase: de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Eerste taak: de verzoening.

Zoals het de regel is voor de arbeidsgerechten begint de eigenlijke rechtsprocedure met een ultieme verzoeningspoging tussen de partijen.

Tweede taak: vaststelling van de procedure.

Bovendien bepaalt de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij niet-verzoening eigenmachtig de modaliteiten van de procedure ten gronde.

Hij bepaalt de datum waarop de zaak aan de rechter ten gronde zal worden voorgelegd, en zulks binnen een maximumtermijn van 30 dagen in het licht van de moeilijkheid van de zaak.

Die termijn van 30 dagen is een maximumtermijn om de zaak voor de eerste keer aan de rechter ten gronde voor te leggen, dus onverminderd de beslissingen die deze laatste later zou kunnen nemen, b.v. verdaging of voorlopig vonnis.

Nochtans kan in uitzonderlijke gevallen de termijn van 30 dagen tot 45 dagen worden verlengd.

Die verlenging is evenwel afhankelijk van de machtiging van de voorzitter en van het akkoord van de twee partijen.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

Die termijnen zijn vervaltermijnen.

Ingeval de stukken of de conclusies laattijdig of niet ingediend worden, is er vonnis bij verstek dat wordt geacht tegensprekelijk te zijn.

Bovendien mag geen enkel nieuw stuk ingediend worden buiten de door de rechter bepaalde termijnen.

De mededeling van de stukken en de conclusies gebeuren bij de griffie van de arbeidsrechtbank binnen door de voorzitter gestelde termijnen, ten einde elke betwisting over de realiteit en de datum van die mededeling te vermijden.

Het staat de partijen uiteraard vrij om daarnaast overeen te komen over een uitwisseling ervan via briefwisseling.

De werkgever legt het eerste zijn conclusies neer.

Een vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats of plaatstewerkstelling van de getuigen.

Le président du tribunal du travail siège toutes affaires cessantes et en une seule audience (sans qu'il n'y ait aucune possibilité de remise).

En cas de défaut d'une des parties, il rend une ordonnance par défaut réputée contradictoire.

Troisième phase: le président du tribunal du travail.

Première fonction: la conciliation.

Ainsi qu'il est de règle devant les juridictions du travail, la procédure judiciaire proprement dite commence par une ultime tentative de conciliation entre les parties.

Deuxième fonction: la fixation de la procédure.

En cas de non-conciliation, le président du tribunal du travail fixe d'autorité les modalités de la procédure quant au fond.

Il fixe la date à laquelle l'affaire sera soumise au juge du fond, et ce dans un délai maximum de 30 jours en fonction des difficultés de l'affaire.

Ce délai de 30 jours constitue un délai maximum pour soumettre l'affaire la première fois au juge du fond, sans préjudice des décisions que ce dernier pourrait prendre ultérieurement (remise ou jugement avant dire droit).

Cependant, dans des cas exceptionnels, ce délai de 30 jours peut être prorogé jusqu'à 45 jours.

Cette prorogation est toutefois conditionnée par l'autorisation du président et l'accord des deux parties.

Le président fixe également les délais de dépôt des pièces et conclusions.

Ces délais sont des délais de forclusion.

En cas de dépôt tardif ou de non-dépôt des pièces ou des conclusions, jugement est rendu par défaut et réputé contradictoire.

De même, aucune nouvelle pièce ne peut être déposée en dehors des délais fixés par le juge.

La communication des pièces et des conclusions a lieu par dépôt de celles-ci au greffe du tribunal du travail dans les délais impartis par le président, de manière à éviter toute discussion quant à la réalité ou à la date de cette communication.

Les parties peuvent évidemment convenir accessoirement de se communiquer mutuellement les pièces et conclusions par correspondance.

L'employeur dépose ses conclusions le premier.

Une demande d'enquête par voie de conclusions contiendra les noms, prénoms, domiciles ou lieux de travail des témoins.

Elke beschikking van de voorzitter, hetzij tot vaststelling van de verzoening, hetzij tot vaststelling van de procedure wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de dag na de zitting bij gerechtsbrief medegedeeld.

Vierde fase: arbeidsrechtbank.

De arbeidsrechtbank beslist ten gronde, na te hebben nagegaan of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure strikt zijn nagekomen.

Eerste geval: de zaak kan tijdens één enkele rechtszitting worden afgehandeld.

Het vonnis wordt binnen de acht dagen uitgesproken.

Tweede geval: één van de partijen vraagt uitstel.

Het uitstel kan worden toegekend:

- op grond van een met redenen omklede vraag;
- maximum uitstel van acht dagen;
- elk uitstel is uitzonderlijk en kan slechts éénmaal worden toegekend.

Derde geval: voorlopig vonnis.

Ongeacht de voorgestelde onderzoeksverrichtingen, moeten de navolgende regelen worden nageleefd:

- het voorlopig vonnis moet binnen drie dagen worden gewezen;
- het komt de rechter ten gronde toe de (verval)-termijnen vast te stellen binnen welke de onderzoeksverrichtingen zullen worden uitgevoerd;
- het vonnis wordt geveld binnen acht dagen na de rechtszitting ten gronde;
- in de mate van het mogelijke zal de rechter er op toezien dat het onderzoek en het tegenonderzoek op dezelfde dag gebeuren.

In ieder geval moet de rechtszitting ten gronde plaatsvinden binnen een termijn van 30 dagen of 45 dagen al naar gelang van de beschikking van de voorzitter van de rechtbank. In geval van veroordeling bij verstek is er geen verzet mogelijk.

Vijfde fase: arbeidshof.

1. Een verzoekschrift moet ter griffie worden neergelegd binnen vijftien dagen vanaf de betekening van het vonnis.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies voor de appellante.

Bij dat verzoekschrift moet het hele dossier worden gevoegd.

2. De geïntimeerde beschikt over vijftien dagen om te antwoorden, ingaande vanaf de derde dag volgend op de dag van de kennisgeving van het verzoekschrift in beroep door de griffie.

Toute ordonnance du président, soit qu'elle acte la conciliation, soit qu'elle fixe la procédure, est rendue sur les bancs.

Si une partie fait défaut, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain de l'audience.

Quatrième phase: le tribunal du travail.

Le tribunal du travail tranche quant au fond après vérification du respect strict, par les parties, de la procédure imposée par le président du tribunal du travail.

Premier cas: l'affaire peut être vidée en une seule séance.

Le jugement est prononcé dans les huit jours.

Deuxième cas: une des parties demande la remise.

La remise peut être accordée:

- à la suite d'une demande motivée;
- remise maximum à huitaine;
- toute remise est exceptionnelle et ne peut être accordée qu'une fois.

Troisième cas: le jugement avant dire droit.

Quelles que soient les mesures d'instruction proposées, les règles suivantes doivent être respectées:

- le jugement avant dire droit doit être rendu dans les 3 jours;
- il appartient au juge du fond de fixer les délais (de forclusion) dans lesquels les mesures d'instruction seront prises;
- le jugement sera prononcé dans les huit jours de l'audience quant au fond;
- dans la mesure du possible, le juge veillera à ce que l'enquête et la contre-enquête se tiennent le même jour.

En tout état de cause, l'audience du fond doit se tenir dans un délai de 30 jours ou de 45 jours suivant les termes de l'ordonnance du président du tribunal. En cas de condamnation par défaut, aucune opposition n'est possible.

Cinquième phase: la cour du travail.

1. Requête doit être déposée au greffe dans les 15 jours à dater de la signification du jugement.

La requête vaut conclusions définitives pour l'appelant.

La requête doit être accompagnée de l'ensemble du dossier.

2. L'intimé dispose de 15 jours pour répondre à dater du troisième jour qui suit celui de la notification par le greffe de la requête d'appel.

3. Rechtszitting binnen de volgende acht dagen.

4. Arrest binnen de acht dagen en bij deurwaardersexploot betekend binnen drie dagen na de uitspraak.

In geval van tussenarrest worden dezelfde beginselen als voor de procedure voor de arbeidsrechtbank toegepast.

Zesde fase: ontslag.

Vanaf de dag dat het vonnis (of het arrest) in kracht van gewijsde is getreden, beschikt de werkgever over de termijn van 3 dagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om de werknemer wegens dringende reden(en) te ontslaan, in de veronderstelling dat de rechtbank die reden(en) als gegrond heeft erkend.

Zevende fase: beroep in Cassatie.

Uitgaande van het beginsel dat het beroep in cassatie het arrest van het arbeidshof niet schorst, kan men slechts onderstaande gevolgen verwachten:

1. Beroep ingediend door de werknemer.

— *Eerste veronderstelling:* de werkgever ontslaat de werknemer. In dat geval zou een rechterlijke beslissing, die het arrest van het arbeidshof zou vernietigen, op zichzelf geen gevolgen hebben, tenzij dat de werknemer door die beslissing zou worden gemachtigd de werkgever te dagvaarden tot het betalen van een bijzondere beschermingsvergoeding.

Het is inderdaad niet realistisch te stellen dat na maanden, ja zelfs na jaren, een reïntegratie mogelijk is.

— *Tweede veronderstelling:* de werkgever ontslaat de werknemer niet. Deze laatste blijft dan bij de werkgever in dienst totdat de rechterlijke overheid een definitieve beslissing uitspreekt.

2. Beroep ingediend door de werkgever.

Daar het arrest van het arbeidshof uitvoerbaar is, is elk ontslag of verwijdering uit de onderneming verboden.

Als dit het geval is, dan is het ontslag in strijd met de werkelijke procedure en is de speciale beschermingsvergoeding en eventueel de collectieve sanctie automatisch verschuldigd.

Algemene opmerkingen omtrent de gerechtelijke procedure voor de arbeidsrechtbank en het arbeidshof.

— De vakorganisatie kan vertegenwoordigd worden hetzij door elke persoon die het dagelijks beheer waarneemt, hetzij door de bestendige secretaris, hetzij door een vakbondsafgevaardigde in de zin van

3. L'audience a lieu dans les 8 jours qui suivent.

4. L'arrêt est rendu dans les 8 jours et signifié par voie d'huissier dans les 3 jours du prononcé.

En cas d'arrêt avant dire droit, les mêmes principes que ceux prévalant lors de la procédure devant le tribunal du travail sont appliqués.

Sixième phase: le licenciement.

A dater du jour où le jugement (ou l'arrêt) est coulé en force de chose jugée, l'employeur dispose du délai de trois jours prévu à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour licencier le travailleur pour motif(s) grave(s) dans l'hypothèse où le tribunal a reconnu ce(s) motif(s) fondé(s).

Septième phase: le recours en cassation.

Partant du principe selon lequel le recours en cassation n'est pas suspensif de l'arrêt de la cour du travail, on ne peut que prévoir les conséquences suivantes:

1. Recours introduit par le travailleur.

— *Première hypothèse:* l'employeur licencie le travailleur. Dans ce cas, une décision judiciaire qui viendrait infirmer l'arrêt de la cour du travail n'aurait pas de conséquence en soi, à moins qu'elle n'autorise le travailleur à assigner l'employeur en paiement d'une indemnité spéciale de protection.

Il serait en effet irréaliste d'envisager une possibilité de réintégration alors que des mois, voire des années, se seraient écoulés.

— *Deuxième hypothèse:* l'employeur ne licencie pas le travailleur. Dans ce cas, celui-ci reste au service de l'employeur jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par l'autorité judiciaire.

2. Recours introduit par l'employeur.

L'arrêt de la cour du travail étant exécutoire, tout licenciement ou écartement de l'entreprise est interdit.

Si tel était le cas, il y aurait licenciement en violation de la procédure légale et donc, débetion automatique de l'indemnité spéciale de protection et éventuellement sanction collective.

Remarques générales concernant la procédure judiciaire devant le tribunal et la cour du travail.

— L'organisation syndicale peut être représentée soit par toute personne assumant sa gestion journalière, soit par le secrétaire permanent, soit par un délégué syndical au sens de l'article 728 du Code

artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek (dewelke momenteel reeds de werknemer kan vertegenwoordigen).

— In gemeenschappelijk overleg kunnen de partijen een beroep doen op de schriftelijke procedure.

Die mogelijkheid bestaat zowel voor de advocaat als voor de vakbondsafgevaardigde die de betrokken werknemer vertegenwoordigt.

Het vonnis of het arrest wordt binnen de drie dagen na de uitspraak via de griffie van de rechtbank of het hof betekend. De overige procedurestukken (oproeping,...) worden eveneens ter kennis gebracht via de griffie van de rechtbank of van het hof (gerechtsbrief).

b) Juridisch statuut van de werknemer tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

Tijdens de procedure mag de uitvoering van de overeenkomst niet geschorst worden en de werknemer afgevaardigde moet in de gelegenheid zijn, zijn mandaat uit te oefenen.

Elke wijziging in de toestand van de werknemer zou tot dubbel gevolg hebben:

1. Dat de werknemersafvaardiging ontmanteld en de normale werking van de organen van sociale betrekkingen verhinderd worden, wat strijdig is met één van de nagestreefde fundamentele doelstellingen.

2. Dat de werkgever de mogelijkheid geboden wordt druk op de werknemer uit te oefenen door de onrechtstreekse sanctie, nl. de schorsing van de arbeidsovereenkomst of van het loon tijdens de procedure.

*
* *

Zolang de arbeidsgerechten zich niet hebben uitgesproken, bestaat er anderzijds geen dringende reden in de juridische betekenis van het woord; er bestaat alleen een feitelijke situatie en het komt enkel aan de rechter toe die feitelijke situatie eventueel als dringende reden te bestempelen.

Niets verantwoordt dan ook de toestand van de werknemer in de onderneming, zelfs tijdelijk, te wijzigen zolang de rechterlijke beslissing omtrent de hoedanigheid van het in het geding zijnde feit niet is gevallen.

Ten einde de duur van de procedure en de periode van onzekerheid waarin de partijen verkeren zo kort en rechtszeker mogelijk te maken, wordt een snelle procedure met strikte termijnen voorgesteld.

Zij is vervat in het eerste deel van het wetsvoorstel.

Ten einde de controversen die in de rechtspraak opdoken te vermijden, wordt voorgesteld in de wet te bepalen dat de uitvoering van de overeenkomst, de betaling van het loon en de uitoefening van het

judiciaire (lequel peut déjà représenter actuellement le travailleur).

— Les parties peuvent, d'un commun accord, recourir à la procédure écrite.

Cette faculté est ouverte tant à l'avocat qu'au délégué syndical représentant le travailleur en cause.

Le jugement ou l'arrêt est notifié par la voie du greffe du tribunal ou de la cour dans les trois jours de sa prononciation. Les autres pièces de la procédure (convocations...) sont également notifiées par la voie du greffe du tribunal ou de la cour (pli judiciaire).

b) Statut juridique du travailleur au cours de la procédure devant les juridictions du travail.

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue pendant la procédure et le délégué des travailleurs doit pouvoir continuer à exercer son mandat.

En effet, toute modification de la situation du travailleur aurait pour double effet:

1. De démanteler la représentation des travailleurs et d'empêcher le fonctionnement normal des organes de relations sociales, ce qui est contraire à l'un des objectifs fondamentaux poursuivis.

2. De permettre à l'employeur d'exercer une pression sur le travailleur par le biais de la sanction indirecte que constitue la suspension du contrat de travail ou de la rémunération pendant la procédure.

*
* *

D'autre part, aussi longtemps que les juridictions du travail n'ont pas statué, il n'existe pas de motif grave au sens juridique du terme, mais seulement une situation de fait qu'il appartient au juge seul de qualifier éventuellement de motif grave.

Rien ne justifie donc la modification, même temporaire, de la situation du travailleur dans l'entreprise tant que la décision judiciaire qualifiant le fait incriminé n'a pas été rendue.

Cependant, pour que la durée de la procédure et la période d'incertitude dans laquelle se trouvent les parties soient aussi courtes et certaines que possible, une procédure rapide avec des délais stricts est proposée.

Il en est question dans la première partie de la proposition de loi.

Pour éviter les controverses qui sont apparues dans la jurisprudence, il est proposé de préciser, dans la loi, que l'exécution du contrat, le paiement de la rémunération et l'exercice du mandat doivent

mandaat tijdens de procedure behouden moeten blijven, tot de uitspraak (of het arrest) van de rechter definitief is.

*
* *

Artikel 5

Artikel 5 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel een procedure in te voeren ter erkenning van de economische of technische redenen die de afdanking of overplaatsing van een beschermde werknemer rechtvaardigen, die zowel eenvoudiger als doeltreffender is en tevens de rechten van de werknemer beter eerbiedigt.

Niets wordt gewijzigd aan de bevoegdheid van het paritair comité, noch aan de termijn binnen dewelke het zich moet uitspreken.

In de hypothese echter dat het zich niet eenparig heeft kunnen uitspreken, of dat het zich niet binnen de termijn van 2 maanden uitgesproken heeft, kan de werkgever zich binnen een termijn van een maand bij middel van een eenvoudig verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden.

Het werd niet nodig geacht hier een even uitzonderlijke gerechtelijke procedure in te voeren als die welke in onderhavig wetsvoorstel voorzien wordt in het kader van de procedure ter erkenning van een dringende reden.

Inderdaad, enerzijds heeft de ervaring aangetoond dat er in dit geval geen hoogdringendheid is (omdat de werkgever meestal tijdig de zaak aanhangig maakt) en, anderzijds, moet de vereenvoudiging ingevoerd bij artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel in het begrip « economische of technische redenen » een tamelijk vlug verloop van de normale gerechtelijke procedure mogelijk maken.

De meest fundamentele wijziging die door onderhavig artikel doorgevoerd wordt, heeft betrekking op de toestand van de afgevaardigde of de kandidaat gedurende de erkenningsprocedure van de economische of technische redenen.

Terwijl thans de rechtspraak onbetwistbaar vereist dat de afgevaardigde of de kandidaat in functie blijft gedurende de procedure voor het paritair comité, is dit niet meer het geval wanneer dit er niet in slaagt het eens te worden of te beslissen.

De werkgever beschikt dan over een dubbele keuze:

— ofwel houdt hij de werknemer in dienst en leidt hij een geding in bij de arbeidsgerechten.

Indien deze de economische of technische redenen erkennen, beschikt de werkgever over de mogelijkheid de afgevaardigde of de kandidaat af te danken met toepassing van de voor alle werknemers normale opzeggingstermijnen of opzeggingsvergoeding.

être poursuivis pendant la durée de la procédure jusqu'au jour du jugement (ou de l'arrêt) définitif.

*
* *

Article 5

L'article 5 de la présente proposition de loi vise à introduire une procédure de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement ou le transfert d'un travailleur protégé, qui soit à la fois plus simple, plus efficace et plus respectueuse des droits des travailleurs.

Rien n'est modifié à la compétence de la commission paritaire ni au délai dans lequel elle doit se prononcer.

Toutefois, dans l'hypothèse où celle-ci n'a pu s'accorder de manière unanime ou dans celle où elle ne s'est pas prononcée dans le délai de deux mois, l'employeur peut, dans un délai d'un mois, introduire un recours par simple voie de requête devant le tribunal du travail.

Il n'a pas été jugé nécessaire d'introduire ici une procédure judiciaire aussi exceptionnelle que celle qui a été prévue dans la présente proposition de loi dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'un motif grave.

En effet, d'une part, l'expérience prouve que, dans ce cas, l'urgence n'est pas absolue (les employeurs s'y prenant généralement à temps) et, d'autre part, la simplification apportée par l'article 3 de la présente proposition de loi à la notion de « raisons d'ordre économique ou technique » devrait permettre que la procédure judiciaire normale se déroule dans des délais relativement rapides.

La modification la plus fondamentale introduite par le présent article vise la situation du délégué ou du candidat pendant la procédure de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique.

Si, à l'heure actuelle, la jurisprudence exige de manière incontestable que le délégué ou le candidat reste en fonction durant la procédure devant la commission paritaire, il n'en va pas de même lorsque celle-ci n'arrive pas à s'accorder ou à décider.

L'employeur dispose alors d'un double choix:

— soit il maintient le travailleur à son service et introduit une action devant les juridictions du travail.

Si celles-ci reconnaissent les raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur dispose alors de la possibilité de licencier le délégué ou le candidat moyennant le préavis ou l'indemnité normale due à tout travailleur.

Indien de arbeidsgerechten daarentegen het bestaan van economische of technische redenen niet erkennen, blijft de werknemer in dienst van de onderneming zonder dat het deze iets kost;

— ofwel neemt hij de eenzijdige beslissing de afgevaardigde of de kandidaat af te danken met toepassing van de normale opzegging of vergoeding voor alle werknemers.

De afgevaardigde of de kandidaat beschikt dan over een recht van verhaal bij de arbeidsgerechten.

Indien deze de economische of technische redenen niet erkennen, dan wordt de afdanking van de afgevaardigde of de kandidaat beschouwd als zijnde onregelmatig en kan hij op een bijzondere beschermingsvergoeding aanspraak maken.

In deze tweede mogelijkheid was oorspronkelijk niet voorzien door de wetgever.

Ze werd ingevoerd door de rechtspraak die zich ter zake beroepen heeft op de regels van het traditioneel recht.

Onderhavig wetsvoorstel wil een oplossing brengen voor de leemtes in de wettekst en het in dienst blijven van de afgevaardigde of de kandidaat gedurende heel de procedure waarborgen.

Dat behoud in zijn functie is inderdaad gewettigd door de noodzaak om de normale werking van de organen voor sociale betrekkingen in de onderneming te waarborgen, vooral op een ogenblik dat de aanwezigheid van een volledige werknemersvertegenwoordiging bijzonder noodzakelijk is.

De ervaring wijst inderdaad uit dat de « economische of technische redenen » eng verbonden zijn met sluitingen of herstructureringen van ondernemingen of van afdelingen ervan.

*
* *

Artikel 6

Artikel 6 van onderhavig voorstel herneemt de termen van de bestaande wetgeving.

Ze werden hernomen om een globale en homogene reglementering tot stand te brengen betreffende de bescherming van de kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking.

*
* *

Artikel 7

Artikel 7 van onderhavig voorstel is bedoeld voor het geval de wettelijke regelen of de beslissingen van de arbeidsgerechten of van het paritair comité niet nageleefd worden.

Behalve in geval van uitdrukkelijke inleiding van de reïntegratieprocedure op initiatief van de werknemer, heeft deze automatisch recht op een bijzondere beschermingsvergoeding.

Par contre, si les juridictions du travail ne reconnaissent pas l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, le travailleur reste au service de l'entreprise sans qu'il en coûte rien à celle-ci;

— soit il prend la décision unilatérale de licencier le délégué ou le candidat moyennant l'indemnité ou le préavis dû à tout travailleur.

Le délégué ou le candidat dispose alors d'un droit de recours devant les juridictions du travail.

Si celles-ci ne reconnaissent pas les raisons d'ordre économique ou technique, le licenciement du délégué ou du candidat sera considéré comme irrégulier et celui-ci pourra obtenir alors une indemnité spéciale de protection.

Cette deuxième possibilité n'avait pas été envisagée au départ par le législateur.

Elle a été introduite par la jurisprudence qui, en l'espèce, s'est référée aux règles de droit traditionnelles.

La présente proposition de loi vise à remédier aux carences du texte légal et à garantir le maintien en service du délégué ou du candidat tout au long de la procédure.

En effet, ce maintien en fonction se justifie par la nécessité d'assurer le fonctionnement normal des organes de relations sociales dans l'entreprise, principalement à un moment où la présence d'une représentation complète des travailleurs est particulièrement nécessaire.

L'expérience montre en effet que les « raisons d'ordre économique ou technique » sont liées étroitement à des fermetures ou des restructurations d'entreprises ou de leurs divisions.

*
* *

Article 6

L'article 6 de la présente proposition reprend les termes de la législation existante.

Ils ont été repris afin d'établir une réglementation globale et homogène de la protection des candidats et des délégués contre le licenciement.

*
* *

Article 7

L'article 7 de la présente proposition vise les hypothèses de non-respect des dispositions légales ou des décisions des juridictions du travail ou de la commission paritaire.

Sauf mise en œuvre expresse de la procédure de réintégration à l'initiative du travailleur, celui-ci a automatiquement droit à une indemnité spéciale de protection.

Die vergoeding is deze vastgelegd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Onderhavig voorstel verduidelijkt echter de tekst op twee punten:

1. Het bedrag van de vergoeding is hetzelfde, zowel voor de werknemers-afgevaardigden als voor de kandidaten.

Vandaar de schrapping van de vroegere verwijzing «bezoldiging voor de periode die loopt tot het verstrijken van het mandaat», waaruit het Hof van Cassatie in een verrassend en niet gemotiveerd arrest afgeleid had dat ze enkel toepasselijk was op werknemers, die met een mandaat bekleed zijn.

Daarmee treedt onderhavig voorstel de beginselen bij die steeds ten grondslag gelegen hebben van de uitwerking van wetteksten betreffende de bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen afdanking, teksten waarin nooit een onderscheid werd gemaakt tussen verkozen en niet-verkozen kandidaten (behalve uitdrukkelijk ingeval van een tweede niet-verkozen kandidatuur).

Deze afwezigheid van discriminatie stoelt meer bijzonder op het feit dat in bepaalde omstandigheden de niet-verkozen kandidaat ertoe genoopt kan worden het mandaat van werkende afgevaardigde in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen uit te oefenen.

2. De aard van de bijzondere beschermingsvergoeding die juist dezelfde is als de verbrekingsvergoeding die aan iedere werknemer in geval van verbrekking van het contract uitbetaald wordt. Vermits ten slotte de bijzondere beschermingsvergoeding automatisch verschuldigd is, is de formaliteit betreffende de reïntegratie-aanvraag die in de vroegere reglementering voorzien was, nu afgeschaft (behalve indien het erop aankomt een werkelijke reïntegratie-procedure op gang te brengen, overeenkomstig artikel 8 van onderhavig wetsvoorstel).

*
* *

Artikel 8

Artikel 8 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel de mogelijkheden tot wederopname in de onderneming van de ten onrechte afgedankte werknemersvertegenwoordiger of kandidaat te versterken, wanneer hij zulks vraagt.

Naast de bijzondere beschermingsvergoeding waarop hij recht heeft, kan de vakbondsorganisatie de arbeidsgerechten vragen de werkgever te veroordelen tot storting van een soort collectieve vergoeding.

Artikel 8 heeft dus enkel tot doel de sanctie gevoelig te versterken t.o.v de werkgever, die weigert hetzij de wet na te leven, hetzij zich te onderwerpen aan een gerechtelijke beslissing.

Cette indemnité est celle qui a été prévue par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

La présente proposition précise cependant le texte sur deux points:

1. Le montant de l'indemnité est le même tant pour les délégués des travailleurs que pour les candidats.

D'où la suppression de la référence antérieure «rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat», dont la Cour de cassation, dans un arrêt surprenant et non motivé, avait déduit qu'elle ne pouvait s'appliquer qu'aux travailleurs investis d'un mandat.

Ce faisant, la présente proposition rejoint les principes qui ont toujours prévalu à l'élaboration des textes légaux relatifs à la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement, textes qui n'ont jamais fait la distinction entre candidats élus et non élus (sauf, de manière expresse, en cas de deuxième candidature non élue).

Cette absence de discrimination se fonde plus particulièrement sur le fait que, dans certaines circonstances, le candidat non élu peut être amené à exercer un mandat de délégué effectif au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2. La nature de l'indemnité spéciale de protection qui est rigoureusement la même que l'indemnité de rupture payée à tout travailleur en cas de rupture du contrat. Enfin, l'indemnité spéciale de protection étant due automatiquement, la formalité de demande de réintégration visée dans l'ancienne réglementation est supprimée (sauf aux fins de mettre en œuvre une réelle procédure de réintégration conformément à l'article 8 de la présente proposition de loi).

*
* *

Article 8

L'article 8 de la présente proposition de loi vise à renforcer les possibilités de réintégration du représentant des travailleurs ou du candidat licencié abusivement lorsqu'il en fait la demande.

Outre l'indemnité spéciale de protection à laquelle il peut prétendre, l'organisation syndicale peut demander aux juridictions du travail de condamner l'employeur à verser une sorte d'indemnité collective.

L'article 8 n'a donc pour objectif que d'aggraver considérablement la sanction à charge de l'employeur qui ou refuse de respecter la loi ou refuse de se soumettre à une décision de justice.

De huidige wetgeving voorziet inderdaad als sanctie enkel in de betaling van de bijzondere beschermingsvergoeding, zodat zeer vele werkgevers zich goedkoop kunnen «ontdoen» van afgevaardigden die bekommerd zijn om de uitoefening van hun mandaat.

M. STROOBANT.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

§ 1. De leden die de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid vertegenwoordigen alsmede de kandidaten mogen enkel ontslagen worden wegens een vooraf door het arbeidsgerecht erkende dringende reden of wegens vooraf door het bevoegd paritair comité erkende economische of technische redenen.

§ 2. Geen enkele andere wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag ingeroepen worden, met uitzondering van:

- de verbreking van het contract op initiatief van de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht ten gevolge van de totale vernieling van de onderneming;
- een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

In dit laatste geval moet dit akkoord nochtans tegengetekend worden door de vertegenwoordiger van de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van de kandidaat of van de afgevaardigde van de werknemers in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid en gezondheid heeft voorgedragen.

§ 3. Wordt voor de toepassing van deze wet als ontslag beschouwd:

1° elke handeling van de werkgever die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst, met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met opzegging, betekend gedurende de beschermingsperiode;

2° elke verbreking van de overeenkomst door de werknemer omwille van feiten die in hoofde van die werknemer een reden vormen om de overeenkomst te verbreken zonder opzegging of vóór het verstrijken van de duur ervan.

La législation actuelle ne prévoit, en effet, comme sanction, que le paiement de l'indemnité spéciale de protection, ce qui permet à de très nombreux employeurs de se «débarrasser» à bon compte de délégués soucieux de l'exercice de leur mandat.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène ainsi que les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

§ 2. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail ne peut être invoqué à l'exception:

- de la rupture de ce contrat à l'initiative du travailleur;
- ou du décès du travailleur;
- ou de la force majeure résultant de la destruction totale de l'entreprise;
- ou encore de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

Dans ce dernier cas cependant, cet accord doit être contresigné par le représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du candidat ou du membre représentant les travailleurs au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité et d'hygiène.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, est considéré comme licenciement:

1° tout acte entraînant une rupture unilatérale du contrat par l'employeur, avec ou sans indemnité de rupture, sans préavis ou avec préavis signifié pendant la période de protection;

2° toute rupture du contrat par le travailleur en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

ART. 2

De dringende reden is die reden waarbij elke beroepssamenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

De uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde mag echter door de werkgever niet ingeroepen worden om het ontslaan om dringende redenen van een kandidaat of een vertegenwoordiger van de werknemers te verantwoorden.

Het mogelijk bestaan van een dringende reden voor het ontslag verhindert niet dat de kandidaat of de werknemersvertegenwoordiger aan het werk blijft gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de ingeroepen reden.

ART. 3

Onder economische of technische redenen worden verstaan de volledige sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan, alsmede de afdanking van een welbepaalde personeelscategorie om economische of technische imperatieven.

Bovendien mogen door de werkgever geen economische of technische redenen worden ingeroepen om werknemersvertegenwoordigers of kandidaten op discriminerende wijze te ontslaan t.o.v. de andere werknemers of de vertegenwoordigers of de kandidaten van een andere werknemersorganisatie.

ART. 4

§ 1. De werkgever die voornemens is een lid, dat de werknemers vertegenwoordigt, of een kandidaat wegens dringende reden te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

Een onderhandelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden.

Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede partij, op het niveau van het paritair comité.

§ 2. Indien bij het verstrijken van deze onderhandelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

ART. 2

Le motif grave est celui qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'exercice du mandat de représentant des travailleurs ne peut cependant être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave d'un candidat ou d'un représentant des travailleurs.

L'existence éventuelle d'un motif grave de licenciement ne fait pas obstacle au maintien au travail du représentant des travailleurs ou du candidat pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif invoqué.

ART. 3

On entend par raisons d'ordre économique ou technique, la fermeture totale de l'entreprise ou d'une de ses divisions ainsi que le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel lié à des impératifs économiques ou techniques.

En outre, des raisons d'ordre économique ou technique ne peuvent pas être invoquées par l'employeur pour licencier des représentants des travailleurs ou des candidats de manière discriminatoire vis-à-vis des autres travailleurs, des représentants des travailleurs ou des candidats d'une autre organisation syndicale.

ART. 4

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant les travailleurs ou un candidat est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Une période de négociation de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée.

Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

§ 2. Lorsqu'à l'expiration de cette période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

§ 3. De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen drie werkdagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt, bij middel van een verzoekschrift.

Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in een enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdrag.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen.

In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Bij niet-verzoening, neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de zitting ten gronde.

Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Met machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen worden verlengd.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de eerste werkdag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

§ 4. De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet ontstaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

Zij waken over de naleving van de procedure.

De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

§ 3. Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, dans les 3 jours ouvrables à compter du jour où la période de négociation expire.

La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur et à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond.

Celle-ci a lieu dans un délai de 30 jours ouvrables maximum.

Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à 45 jours.

Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le premier jour ouvrable qui suit le jour de l'audience.

§ 4. L'employeur conclut le premier.

La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou à défaut, le lieu de travail des témoins.

En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

Elles veillent au respect de la procédure.

Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend.

Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen verwezen.

Het bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd.

Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen de drie dagen na de uitspraak.

Het is niet vatbaar voor tegenspraak.

§ 5. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de 10 dagen vanaf de betekening.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies.

Het hele dossier van de appellant moet erbij gevoegd worden.

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen 15 dagen, te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

De rechtszitting heeft plaats binnen 8 dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

Het hof spreekt recht binnen 8 dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend.

Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Het arrest wordt binnen drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van 3 werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in, op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde treedt.

Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours.

Il fixe les délais dans lesquels il doit être procédé aux mesures d'instruction.

Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé.

Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Il peut être interjeté appel contre le jugement rendu par le tribunal du travail par voie de requête, dans les 10 jours de la notification.

La requête vaut conclusions définitives.

Le dossier complet de l'appelant y est joint.

Le greffe notifie la requête aux autres parties.

L'intimé répond dans les 15 jours à compter du 3^e jour de cette notification.

L'audience a lieu dans les 8 jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les 8 jours à compter du jour de l'audience.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser 8 jours.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

L'audience est fixée dans un délai maximum de 30 jours.

L'arrêt est notifié aux parties dans les 3 jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de 3 jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

§ 6. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 7. Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht.

Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger vervullen.

ART. 5

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen en de kandidaten mogen enkel afgedankt of overgeplaatst worden van één technische bedrijfs-eenheid naar een andere in de schoot van dezelfde juridische entiteit, om economische of technische redenen zoals omschreven in artikel 3 en mits voorafgaande erkenning van deze redenen door het bevoegd paritair comité.

§ 2. Het paritair comité is gehouden zich uit te spreken over het bestaan of de afwezigheid van economische of technische redenen, binnen de twee maanden vanaf de datum van het verzoek dat door de werkgever gesteld wordt.

§ 3. Wanneer bij het verstrijken van voornoemde termijn van 2 maanden het paritair comité zich niet eenparig heeft kunnen uitspreken over het bestaan of de afwezigheid van economische of technische redenen, kan de werkgever binnen een termijn van een maand en bij middel van een verzoekschrift, een aanvraag indienen bij de bevoegde arbeidsrechtbank, met het oog op de erkenning van deze redenen.

§ 4. Vanaf de dag waarop de werkgever zijn aanvraag heeft ingediend bij het paritair comité tot de gebeurlijke dag waarop de beslissing van de arbeidsgerechten in kracht van gewijsde getreden is, mag geen enkele wijziging aangebracht worden in de uitoefening van de functies en het mandaat van de betrokken werknemer.

Deze blijft zijn werk verrichten op de werkplaats, zijn bezoldiging innen en al zijn verplichtingen vervullen die voortvloeien uit zijn mandaat van werknemersvertegenwoordiger.

Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

§ 6. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

§ 7. Du jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il estime constitutif de motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs.

ART. 5

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs et les candidats ne peuvent être licenciés ou transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre au sein de la même entité juridique que pour des raisons d'ordre économique ou technique telles que définies à l'article 3 et moyennant reconnaissance préalable de celles-ci par la commission paritaire compétente.

§ 2. La commission paritaire est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique, dans les deux mois à compter de la date de la demande qui lui en est faite par l'employeur.

§ 3. Lorsqu'à l'expiration du délai de 2 mois précité la commission paritaire n'a pu se prononcer de façon unanime sur l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur peut, dans le délai d'un mois et par voie de requête, introduire, devant le tribunal du travail compétent, une demande visant à faire reconnaître ces raisons.

§ 4. Du jour où l'employeur a introduit sa demande devant la commission paritaire jusqu'à celui éventuel où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification ne peut intervenir dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu du travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs.

ART. 6

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen genieten van de bepalingen van deze wet gedurende de periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht waarin de verkiezingsdatum vastgelegd wordt tot de datum van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen verkozen worden.

§ 2. Wanneer het minimumpersoneelsbestand voor de instelling van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet meer bereikt wordt en er dus geen reden is om de raad of het comité te vernieuwen, blijven de kandidaten die bij de vorige verkiezingen verkozen werden, gedurende zes maanden van de bepalingen van deze wet genieten, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgelegde verkiezingsperiode.

§ 3. De kandidaten voorgedragen voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en die de voorwaarden inzake kiesbaarheid vervullen, genieten van de bepalingen van deze wet wanneer het gaat om hun eerste kandidatuur voor de raad of het comité.

§ 4. Wanneer het gaat om een volgende kandidatuur, genieten de niet-verkozen kandidaten van de bepalingen van deze wet slechts gedurende een periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht tot vastlegging van de verkiezingsdatum en eindigend twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.

§ 5. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt ook toegekend aan de kandidaten voorgedragen voor verkiezingen die vernietigd werden.

§ 6. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt niet meer toegekend aan de kandidaten en de werknemersvertegenwoordigers die de pensioenge-rechtigde leeftijd bereiken, behalve indien het in de onderneming gebruikelijk is de categorie werknemers waartoe ze behoren in dienst te houden tot na de normale pensioenleeftijd.

ART. 7

§ 1. Het lid dat de werknemers vertegenwoordigt of de kandidaat heeft recht op een bijzondere beschermingsvergoeding, wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer verbreekt in strijd met de artikelen 4 en 5 van de wet,

1^o hetzij omdat hij de voorziene procedure niet eerbiedigt;

2^o hetzij omdat hij de overeenkomst verbreekt zonder voorafgaande erkenning van de dringende reden door de arbeidsgerechten of van de economi-

ART. 6

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

§ 2. Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour instituer un conseil d'entreprise ou un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil ou du comité, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions de la présente loi pendant six mois à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

§ 3. Les candidats présentés aux élections au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions de la présente loi lorsqu'il s'agit de leur première candidature au conseil ou au comité.

§ 4. Lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente, les candidats non élus ne bénéficient des dispositions de la présente loi que pendant une période commençant le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections.

§ 5. Le bénéfice des dispositions de la présente loi est également accordé aux candidats présentés à des élections qui ont été annulées.

§ 6. Le bénéfice des dispositions de la présente loi n'est plus accordé aux candidats et aux représentants des travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent au-delà de l'âge normal de la retraite.

ART. 7

§ 1^{er}. Le travailleur a droit à une indemnité spéciale de protection lorsque l'employeur rompt le contrat de travail d'un membre représentant les travailleurs ou d'un candidat, en violation des articles 4 et 5 de la loi,

1^o soit qu'il ne se conforme pas à la procédure prévue;

2^o soit qu'il rompe le contrat de travail sans que les juridictions du travail aient admis préalablement le motif grave ou que la commission paritaire ou

sche of technische redenen door het paritair comité of de arbeidsgerechten;

3^o hetzij omdat hij weigert de werknemer in zijn functie te handhaven gedurende de voorafgaande procedure ter erkenning van de dringende reden of van de economische of technische redenen.

§ 2. Deze vergoeding is gelijk:

1. Aan de bezoldiging voor een totale duur van 4 jaar, waarvan afgetrokken wordt het aantal dagen dat verlopen is sinds de datum van installatie van de kandidaten, die bij de laatste verkiezingen verkozen werden;

2. Verhoogd met de bezoldiging die overeenstemt met:

— twee jaar prestaties, indien hij minder dan tien jaar in dienst is van de onderneming;

— drie jaar prestaties, indien hij tussen tien en twintig jaar dienst telt;

— vier jaar prestaties, indien hij twintig jaar of meer dienst heeft.

§ 3. Ze is verschuldigd onverminderd het recht op een hogere vergoeding die verschuldigd is krachtens het contract of de gebruiken of op elke andere schadevergoeding en eventuele interesten wegens morele of materiële schade.

§ 4. De werkgever is gehouden dezelfde vergoeding uit te betalen wanneer de werknemer het contract verbreekt omwille van feiten die, in hoofde van deze werknemer, een reden vormen om het contract te verbreken zonder opzegging of vóór de beëindiging van de duur ervan.

§ 5. De bijzondere beschermingsvergoeding heeft hetzelfde juridische karakter als de verbrekingsvergoeding die aan elke werknemer in geval van contractverbreking uitbetaald wordt.

Ze omvat niet alleen de lopende bezoldiging, maar tevens de voordelen die verworven werden krachtens het contract.

Ze is onderworpen aan sociale en fiscale inhoudingen.

ART. 8

§ 1. In de gevallen waarin artikel 7 voorziet, kan de werknemer eisen om terug opgenomen te worden in de onderneming onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij aangesloten is, daartoe per aangetekend schrijven een aanvraag indient, binnen dertig dagen volgend op:

a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de verbreking zonder opzegging;

b) of de datum van de voordracht der kandidaturen.

les juridictions du travail aient admis les raisons économiques ou techniques;

3^o soit qu'il refuse d'admettre le maintien en fonction du travailleur pendant la procédure de reconnaissance préalable du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. Cette indemnité est égale:

1. A la rémunération correspondant à une durée totale de 4 années, déduction faite du nombre de jours écoulés depuis la date d'installation des candidats élus lors des dernières élections;

2. Et majorée de la rémunération correspondant à:

— 2 ans de prestations, lorsqu'il compte moins de 10 années de service dans l'entreprise;

— 3 ans de prestations, lorsqu'il compte de 10 à moins de 20 années de service;

— 4 ans de prestations, lorsqu'il compte 20 années de service ou plus.

§ 3. Elle est due sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages ou à tous autres dommages et intérêts éventuels pour préjudice moral ou matériel.

§ 4. L'employeur est tenu de payer la même indemnité lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

§ 5. L'indemnité spéciale de protection a la même nature juridique que l'indemnité de rupture payée à tout travailleur en cas de rupture du contrat.

Elle comprend non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat.

Elle fait l'objet de retenues sociales et fiscales.

ART. 8

§ 1^{er}. Dans les hypothèses prévues à l'article 7 de la loi, le travailleur peut exiger d'être réintégré dans l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié en fasse la demande par lettre recommandée à la poste dans les 30 jours qui suivent:

a) la date de notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis;

b) ou la date de la présentation des candidatures.

§ 2. De werkgever die de werknemer in de onderneming wederopneemt in zijn vroegere functie, moet dat doen in de normale arbeidsvoorwaarden waarvan hij genoot vóór de verbreking van zijn contract. Bovendien is de werkgever gehouden de werknemer de bezoldiging die hij ten gevolge van zijn afdanking gederfd heeft en de sociale bijdragen betreffende deze bezoldiging, te storten.

De in de onderneming wederopgenomen werknemer herneemt zijn mandaat.

Hij kan geen aanspraak maken op de bij artikel 7 bepaalde bijzondere beschermingsvergoeding.

§ 3. De werkgever die de afgedankte werknemer niet in de onderneming wederopneemt binnen dertig dagen volgend op de aanvraag tot wederopneming, is gehouden hem de bijzondere afdankingsvergoeding bepaald bij artikel 7 van de wet uit te betalen.

Bovendien kunnen de arbeidsgerechten op verzoek van de vakbondsorganisatie waarbij de afgedankte werknemer aangesloten is, de werkgever veroordelen tot storting, hetzij aan een fonds voor bestaanszekerheid, als dit bestaat in de bedrijfstak waartoe de betrokken werkgever behoort, hetzij aan elke vereniging met sociaal of humanitair doel aangeduid door de vakbondsorganisatie, van een bijkomende vergoeding die ten minste gelijk is aan de bijzondere berekeningsvergoeding die reeds aan de ontslagen werknemer is verschuldigd met toepassing van artikel 7.

Deze vergoeding is niet aftrekbaar van de inkomens van de werkgever in de zin van de fiscale wetgeving.

ART. 9

§ 1. Worden opgeheven:

1. Artikel 21, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

2. Artikel 1bis, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers evenals de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

§ 2. De geschillen die nog niet definitief beslecht zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze wet, blijven echter onderworpen aan de oude bepalingen.

M. STROOBANT.
I. EGELMEERS.
M. SCHOETERS.
P. PATAER.
H. DE LOOR.
A. HOLSBEKE.
J. BLOMME.

§ 2. L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise dans les fonctions qu'il exerçait doit le faire aux conditions normales de travail dont il bénéficiait avant la rupture du contrat. De plus, l'employeur est tenu de verser au travailleur la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations sociales afférentes à cette rémunération.

Le travailleur réintégré dans l'entreprise reprend son mandat.

Il ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de protection prévue à l'article 7.

§ 3. L'employeur qui ne réintègre pas dans l'entreprise, dans les 30 jours de la demande de réintégration, le travailleur licencié, est tenu de lui payer l'indemnité spéciale de protection prévue à l'article 7 de la loi.

En outre, à la requête de l'organisation syndicale à laquelle appartient le travailleur licencié, les juridictions du travail peuvent condamner l'employeur à verser, soit à un fonds de sécurité d'existence s'il en existe un dans la branche d'activité dont fait partie l'employeur, soit à toute association poursuivant un but social ou humanitaire que l'organisation syndicale désigne, une indemnité supplémentaire au moins égale à l'indemnité spéciale de protection déjà due au travailleur licencié en application de l'article 7 de la loi.

Cette indemnité n'est pas déductible des revenus de l'employeur au sens de la législation fiscale.

ART. 9

§ 1^{er}. Sont abrogés:

1. L'article 21, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel que modifié par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

2. L'article 1bis, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

§ 2. Toutefois, les litiges non encore tranchés définitivement au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi restent soumis aux dispositions anciennes.